



PARECER N.º 207/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 973 – DP-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.10.2012, a CITE recebeu do Senhor Dr. ... em representação da ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 27.09.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “a empresa é uma sociedade por quotas que tem por objeto a prestação de cuidados farmacêuticos e a preparação, conservação e fornecimento de medicamentos e de acessórios de farmácia, e bem assim de produtos de cosmética, de higiene ou outros idênticos, e ainda outros usualmente considerados no âmbito da atividade farmacêutica”.

- 1.2.2.** Que “a empresa explora duas unidades de farmácia, uma sita em ..., e outra sita em ..., uma unidade de Parafarmácia sita em ..., ..., denominada ..., e uma unidade de Parafarmácia sita em ... Cada uma das Parafarmácias é uma unidade independente com autonomia de estabelecimento sistema informático próprio, funcionários próprios, estabelecimento próprio e contabilidade técnica e informaticamente autónoma, muito embora os resultados globais se encontrem inseridos nos resultados do conjunto de estabelecimentos comerciais que a empresa explora”.
- 1.2.3.** Que, “os resultados da Parafarmácia de ... são relevados na contabilidade como integrados na sociedade mas com identificação por centros de custo que permite determinar a rentabilidade daquele estabelecimento específico. A avaliação dos resultados de exploração do estabelecimento de Parafarmácia de ... é realizada em função do volume de negócios de tal estabelecimento, uma vez que tem o seu quadro próprio de funcionários alocados exclusivamente ao seu estabelecimento”.
- 1.2.4.** Que, “a Parafarmácia de ... abriu em março de 2007, antes da instalação em ... do ... Shopping. Até à abertura deste Shopping a referida Parafarmácia mantinha uma faturação suficiente para fazer face às despesas com a mercadoria, instalações, pessoal e tudo o necessário para o seu normal funcionamento, mantendo a sua autonomia negocial. No entanto, após a abertura de tal centro comercial, em março de 2010, a Parafarmácia viu a sua faturação diminuir gradualmente. O ... Shopping alberga entidade concorrente com a citada Parafarmácia”.
- 1.2.5.** Que, “entre o ano de 2010 e o ano de 2011 as vendas decresceram 14%. Para além disso, tem-se verificado nos últimos anos um decréscimo

generalizado de volume de faturação (entenda-se valor) pela crescente introdução no mercado dos designados "genéricos". Este decréscimo atinge a margem bruta gerada pelos estabelecimentos de Parafarmácia (bem como de todo o setor). Por outro lado, verifica-se um acréscimo de custos com o pessoal neste setor. Estes factos vêm agravar os resultados da Parafarmácia de ... que são negativos já no ano de 2011. Neste ano o resultado líquido de exercício foi de menos 11 274.00 €'.

- 1.2.6.** Que, “no ano de 2012, e considerando apenas os sete primeiros meses, verificou-se já um resultado líquido negativo de – 11.655,00 €. Ou seja, o resultado negativo dos primeiros sete meses de 2012 é já superior ao resultado negativo do ano de 2011. Comparando os resultados líquidos dos primeiros sete meses dos anos de 2010, 2011 e 2012, temos respetivamente: 4.620.00 €, 4.880,00 € e 11.655,00 €. Os valores supra indicados não refletem os custos de estrutura, pois se englobassem tais custos o resultado negativo seria bem mais dilatado”.
- 1.2.7.** Que, “como em qualquer setor da atividade económica não é possível manter uma empresa ou um estabelecimento quando os seus resultados são negativos, sendo certo que a aludida Parafarmácia de ... não tem outros rendimentos que não os dos produtos que vende. Os resultados negativos impedem a continuação da laboração do estabelecimento uma vez que este não tem capacidade para efetuar o pagamento das despesas de funcionamento e dos salários dos trabalhadores”.
- 1.2.8.** “Que a situação atual do mercado nacional e qualquer previsão para um futuro próximo afastam a possibilidade de crescimento do volume de negócios e naturalmente da atividade das empresas deste setor e

particularmente da Parafarmácia de ... A impossibilidade de optar por medidas que possam diminuir custos impede a manutenção do funcionamento do estabelecimento. A situação da referida Parafarmácia impede que esta continue a manter trabalhadores ao seu serviço, vendo-se obrigada a encerrar. O encerramento do estabelecimento impede a continuidade dos contratos de trabalho com as trabalhadoras. Os factos supra descritos obrigam à cessação do vínculo contratual laboral que a trabalhadora objeto do presente parecer mantinha com a empresa, que não tem possibilidade de alterar a situação laboral para outro posto de trabalho”.

- 1.2.9.** Que, “por tudo o supra exposto, a empresa, nos termos legais e para os efeitos do disposto nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho, a nossa intenção de proceder ao despedimento da trabalhadora em causa, com a consequente cessação do contrato de trabalho. Para o efeito, a entidade patronal está obrigada ao cumprimento das formalidades legais impostas pelo Código do Trabalho”.
- 1.2.10.** Que, “não existe comissão de trabalhadores na empresa, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento. Integram o presente processo as quatro trabalhadoras da empresa com as seguintes categorias profissionais: caixeira ajudante e caixeira 3º”.
- 1.2.11.** Que, “o pagamento da compensação será determinada pelo disposto no artigo 6º da Lei 23/2012 de 25 de junho, que alterou o artigo 366º do Código do Trabalho vigente – em caso de cessação do contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei 23/2012 de

25 de junho é calculada da seguinte forma: em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade sendo certo que o montante total da compensação nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades: em relação ao período de duração do contrato a partir de 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”.

- 1.3. A empresa comunicou aos trabalhadores, objeto do presente processo despedimento que poderiam, no prazo de 5 dias úteis contados da data da receção desta comunicação, designar uma comissão representativa, para defesa dos seus direitos, com um número máximo de três elementos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
 - 2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas

ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre

que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (3) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 3 trabalhadores, no que diz respeito à Parafarmácia de ... que discriminou por setores organizacionais da empresa.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6. Os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, consubstanciam-se no despedimento de todos os trabalhadores da Parafarmácia de ..., em virtude do seu encerramento.
- 2.7. Não foi constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, pelo que não se realizou qualquer reunião de informações e negociação.
- 2.8. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., da trabalhadora puérpera ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**